

Tables des matières

- Promotion et permanence
 - Comité mixte
 - Réponses tardives
 - Évaluation de cours en ligne
 - Mise à jour concernant le grief sur les congés de maternité, parental et d'invalidité
 - Mise à jour concernant le régime d'avantages sociaux : médicaments génériques
 - L'employeur met l'APUO à la porte du Centre Universitaire
 - Requêtes en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée
 - Annulation de la navette entre l'Université Carleton et l'uOttawa
-

Promotion et permanence : Comité mixte

Comme il a été précisé dans les mises à jour précédentes (voir [ici](#)), les membres de l'APUO ont fait face à un nombre sans précédent de défis en ce qui concerne le processus d'examen de la permanence et de la promotion. Dernièrement, nous avons déclaré être d'accord avec l'employeur pour créer un groupe de travail qui examinera la question de la permanence et de la promotion durant l'année à venir et, si possible, formulera un ensemble de recommandations en vue d'une possible adoption. Compte tenu du fait que l'APUO n'a reçu que très peu d'information au sujet des dossiers de ses membres par le passé et que la plupart des défis auxquels les membres font face semblent émerger à des étapes informelles (p. ex. : ils se font dissuader avant même de présenter une demande en raison de facteurs illégitimes), il est primordial que nous compilions un ensemble de données robuste au sujet des problèmes auxquels nos membres ont été confrontés.

Dans cette optique, l'APUO enverra un sondage à tous ses membres afin de compiler des renseignements exacts sur leur expérience quant au processus de permanence, ce qui nous permettra d'évaluer adéquatement quels sont les principaux problèmes auxquels les membres sont confrontés ainsi que l'ampleur de chaque cas. Ce sondage permettra également au groupe de travail de se centrer sur les aspects qui comptent le plus pour nos membres.

N'oubliez pas de répondre à ce sondage lorsque vous le recevrez. Il est essentiel que le plus de professeurs possible répondent à ce sondage, même ceux qui ont effectué le processus de permanence et de promotion il y a de nombreuses années et ceux qui n'ont pas encore entamé le processus. Le fait de recueillir des renseignements de répondants de tous les rangs et à différentes étapes de leur carrière fera en sorte que notre ensemble de données sera robuste et que les efforts du groupe de travail pourront réellement aider nos membres.

Promotion et permanence : Réponses tardives

Le 1^{er} avril était la date limite de l'employeur pour répondre aux demandes de permanence et de promotion. Cette année, quelques réponses seulement ont été données à temps et 95 % des candidats recevront leur réponse en retard. Si vous recevez votre réponse plus tard que la date limite, n'oubliez pas que votre permanence ou votre promotion doit être rétroactive à partir du 1^{er} mai suivant le mois de septembre au cours duquel vous avez présenté votre demande.

Évaluation de cours en ligne

Plusieurs membres nous ont récemment écrit pour nous partager leurs inquiétudes et interrogations au sujet du projet-pilote d'évaluation de l'enseignement en ligne mis de l'avant par l'employeur cette année. Le Comité exécutif de l'APUO a accueilli il y a quelques mois Yves Herry, le vice-recteur associé, Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage, qui souhaitait nous expliquer le projet-pilote et obtenir nos commentaires et rétroactions avant sa mise en œuvre. Les membres du Comité exécutif de l'APUO lui ont alors exprimé plusieurs réserves importantes sur le document de travail qui servait de justificatif pour lancer cette initiative, parmi lesquelles une revue de littérature étonnement courte pour faire un état de la situation dans les universités canadiennes et étrangères, pour justifier l'intérêt du projet-pilote sous la forme proposée, ainsi que l'absence de toute réflexion sur les enjeux, problèmes, limites et effets pervers qui s'y conjuguent. Plus particulièrement, l'impact possible, sinon probable, de l'évaluation de l'enseignement en ligne sur les résultats de l'évaluation et, par voie de conséquence, sur le dossier du membre, mérite de faire l'objet d'une réflexion approfondie avant toute mise en œuvre.

Les membres du Comité exécutif de l'APUO ont également identifié plusieurs problèmes méthodologiques avec l'initiative et questionne la validité des résultats subséquents des projets proposés. Nous avons suggéré de reprendre l'exercice d'une manière plus rigoureuse, afin que la crédibilité du projet-pilote soit considérablement plus forte et qu'augmente la confiance potentielle des membres envers celui-ci afin d'en faire une occasion d'apprentissage importante pour tous. Nous avons évidemment insisté sur la nécessité que la participation des membres soit volontaire et ne fasse l'objet d'aucune pression.

Nous constatons aujourd'hui avec regret qu'aucune de nos suggestions et recommandations n'a été retenue. Au contraire, le projet-pilote mis de l'avant nous apparaît encore plus faible que celui qui nous avait été initialement présenté. L'APUO est particulièrement préoccupée par la démarche de l'employeur qui cible spécifiquement des membres et sollicite directement leur participation à ce projet-pilote, les plaçant dans la situation inconfortable de devoir soit participer à un projet dans lequel ils ne croient pas ou, de devoir absolument refuser d'y participer.

Dans ces circonstances, l'APUO n'a d'autres choix que de recommander à ses membres qui pourraient recevoir une telle invitation de la décliner purement et simplement. Nous tenons à souligner que cette position de l'APUO n'est pas synonyme d'une opposition de principe à tout projet-pilote d'évaluation de l'enseignement en ligne, mais ne vise que le projet-pilote présentement mis en œuvre par l'employeur.

Pour les membres qui ont accepté l'invitation de participer au projet-pilote au semestre d'hiver, il est important que vous sachiez que même si la convention collective de l'APUO spécifie que le Sénat peut modifier divers éléments du système d'évaluation des cours (article 24.3.3.1), les données obtenues suivant des changements à titre expérimental ne doivent être utilisées par l'employeur pour arriver à des recommandations ou décisions relatives à la carrière d'un membre (article 24.3.3.2(b)).

De plus, les données obtenues suivant des changements approuvés par le Sénat ne peuvent être utilisées par l'employeur pour arriver à des décisions ou recommandations relatives à la carrière d'un membre sans le consentement préalable de l'Association (article 24.3.3.2(c)). À ce jour, l'Association n'a pas offert son consentement à une migration en ligne du système d'évaluation d'enseignement.

L'APUO recueille également des informations auprès des associations de professeurs de l'Ontario ainsi que des organisations provinciales et nationales dans le cadre de nos efforts pour assurer que tout changement est aussi juste pour les membres de l'APUO que possible. L'UAPUO est une organisation qui a identifié un certain nombre de problèmes préliminaires, tels que :

- Quelques associations ont signalé que le taux de réponse représente généralement la moitié du taux de réponse pour la version papier remplie en classe. Ce taux de réponse peu élevé crée des échantillons de petite taille qui faussent les résultats de l'évaluation de l'enseignement.
- En ce qui concerne le point précédent, il faut plus de temps et d'efforts pour encourager la participation en ligne que la participation en classe. Quelques administrations ont commencé à reléguer aux professeurs la responsabilité d'accroître le taux de réponse. L'une des stratégies mises de l'avant par l'administration consiste à faire pression sur les professeurs pour qu'ils allouent du temps en classe pendant lequel les étudiants remplissent l'évaluation en ligne.
- L'évaluation en ligne peut être utilisée de façon disproportionnée par les étudiants qui échouent ou qui ont un problème particulier avec ce cours. Les répondants en ligne peuvent également avoir un manque d'assiduité au cours. Quelques associations ont affirmé que des étudiants se seraient trompés de professeurs lorsqu'ils remplissaient plus d'une évaluation en ligne.
- Certaines universités ont remplacé le questionnaire propre au département ou au cours pour le remplacer par un questionnaire général pour toute l'université dans le cadre d'une transition vers les évaluations en ligne. Les associations indiquent que les questions sont davantage axées sur l'expérience globale du cours que sur l'enseignement, ce qui a donné lieu à des résultats inférieurs pour les professeurs qui enseignent à un groupe d'étudiants nombreux.

Mise à jour concernant le grief sur les congés de maternité, parental et d'invalidité

L'APUO a renvoyé un grief à l'arbitrage pour contester la pratique de l'employeur selon laquelle certains doyens attribuent des tâches d'enseignement supplémentaires aux membres lorsqu'ils reviennent d'un congé de maternité, parental ou d'invalidité. L'APUO est d'avis que cette pratique est empreinte de discrimination fondée sur la situation familiale ou le statut d'invalidité et qu'elle constitue une violation du Code des droits de la personne de l'Ontario. Les membres qui ont été victimes de discrimination lorsqu'ils sont revenus d'un congé sont encouragés à communiquer avec l'agente des griefs de l'APUO (apuogo@uottawa.ca).

Mise à jour concernant le régime d'avantages sociaux : Médicaments génériques

À compter du 1^{er} mai, l'assurance de Manuvie ne couvrira que les versions génériques des médicaments d'ordonnance, à moins que votre médecin précise le nom d'un médicament de marque. Par conséquent, si vous avez besoin d'un médicament de marque en particulier, il est important que votre médecin le précise dans l'ordonnance qu'« **aucun remplacement** » n'est permis. Si votre médecin ne précise pas cette mention sur l'ordonnance et que votre pharmacien vous donne un médicament de marque, vous devrez payer la différence entre le coût du médicament de marque et sa version générique.

L'employeur met l'APUO à la porte du Centre Universitaire

Après 28 ans et sans préavis, l'employeur met l'APUO à la porte de la pièce UCU-348.

Comme vous savez probablement déjà, l'APUO a été contrainte de déposer un grief contre l'employeur il y a près de 2 ans pour que celui-ci respecte son obligation conventionnée, en vertu de laquelle: « L'Association a le droit d'occuper des bureaux convenablement équipés et entretenus, dans un endroit central de l'Université d'Ottawa... » (article 6.1.3), ainsi que de lui assurer l' « ... accès aux services suivants de l'Université d'Ottawa, au coût habituel applicable aux usagers internes : téléphone, poste, services audio- visuels, reproduction et impression, services d'informatique et de bureau » (article 6.1.1).

Le droit d'occuper des bureaux adéquats et l'accès aux services courants est un enjeu pour l'équipe administrative de l'APUO depuis plus d'une douzaine d'années. Durant cette période, l'employeur n'a jamais offert une alternative supérieure à celle de la pièce UCU-348 bien que celui-ci ne réponde plus aux besoins depuis longtemps. Face à l'incurie et l'inaction de l'employeur, l'APUO est devenue locataire au printemps 2012 du 170 rue Waller, face à la Faculté des arts. Cet édifice offre presque trois fois plus d'espace que le UCU-348, tout en étant encore situé à un endroit central.

L'APUO a conservé la pièce UCU-348 et continué de payer les frais de service et d'entretien. Ce bureau servait toujours pour certaines réunions et, afin d'en assurer une utilisation optimale, était également mis à la disposition des associations étudiantes et des autres syndicats sur le campus, pour leurs propres activités internes.

Or, à la fin des trois journées d'arbitrage concernant ce grief à la fin février 2014, l'employeur a annoncé à l'APUO qu'il la mettait à la porte (après 28 ans) de la pièce UCU-348, en précisant que les serrures avaient déjà été changées et que si elle souhaitait récupérer le mobilier à l'intérieur, l'APUO devait prendre rendez-vous avec un représentant de l'employeur.

Le comportement et les décisions de l'employeur au cours des dernières années ont souvent été décevants et régulièrement contraires à la convention collective, mais mettre l'APUO à la porte lorsque c'est une obligation négociée est injustifiée et susceptible d'appauvrir des relations de travail déjà tendues.

L'APUO a été contrainte de déposer un second grief sur cet enjeu, tout en maintenant celui déjà rendu en arbitrage. Nous travaillons pour qu'un règlement raisonnable soit atteint pour nos membres, malgré les actions offensives et inexplicablement agressives de l'employeur.

Requêtes en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée

En vertu de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPV), les citoyens et les organisations ont le droit de demander certains renseignements aux universités de l'Ontario. La LAIPV reconnaît que seuls les documents que l'institution a sous sa garde ou son contrôle peuvent être divulgués, à moins que le document soit explicitement exempté ou que son accès soit limité par l'une des exceptions formulées dans cette Loi.

Bien que l'employeur et l'APUO s'entendent sur le fait que les membres de l'APUO doivent répondre à ces demandes de renseignements, leur opinion diverge quant aux documents que l'on doit considérer sous la garde ou le contrôle de l'institution. L'APUO fait les recommandations suivantes à ces membres :

1. Les dossiers ou les fragments de dossiers qu'un membre de l'APUO possède et qui traitent de questions ou d'activités d'ordre personnel n'ayant aucun lien avec le mandat de l'Université ne sont pas considérés comme étant sous la garde ou le contrôle de l'Université.
2. Les dossiers relatifs à l'enseignement ou la recherche peuvent être influencés par la liberté universitaire et par conséquent, ne seraient sous la garde ou le contrôle de l'université que si cette dernière y avait accès en vertu d'une coutume ou d'un usage établis, en tenant compte de la liberté universitaire.
3. Les dossiers administratifs sont de prime à bord sous la garde ou le contrôle de l'Université, mais ne le seraient pas si l'Université ne peut y accéder en vertu d'une coutume ou d'un usage établis, en tenant compte de la liberté universitaire.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous advenant le cas où l'employeur vous ferait une demande précise?

- Vous avez le droit de décider si le document peut oui ou non faire l'objet de la demande, en tenant compte des trois principes précédents.
- Vous n'êtes pas obligé de préciser à l'employeur si vous avez trouvé les dossiers en question. Vous n'avez qu'à répondre par l'affirmative si vous jugez, après analyse des trois principes, que le dossier est sous la garde ou le contrôle de l'employeur, en tenant compte de la liberté universitaire.
- Si vous n'arrivez pas à déterminer par vous-même si un document peut faire l'objet de la demande, vous pouvez fournir une liste de ces documents ainsi qu'une explication des raisons pour lesquelles vous croyez qu'ils ne seraient pas sous la garde ou le contrôle de l'employeur.
- Vous n'êtes pas obligé de fournir une liste des termes recherchés ou des mots-clés utilisés pour la recherche (à la demande de l'employeur).

Nous aimerions rappeler aux membres que s'ils reçoivent une demande en vertu de la LAIPVP, ils peuvent obtenir l'aide de l'APUO avant d'y répondre.

Annulation de la navette entre l'Université Carleton et l'uOttawa

L'Université d'Ottawa a récemment appris que l'Université Carleton a décidé d'arrêter de payer sa part du service de navette entre son campus et celui de l'Université d'Ottawa, malgré les quelques programmes conjoints entre les deux universités. Le service a cessé le 1^{er} mai. Les étudiants doivent utiliser leur *OC Transpo U Pass* pour voyager entre les deux campus (sauf pendant l'été, lorsque la U Pass n'est pas valide). Les membres de l'APUO ont été informés qu'ils peuvent soit utiliser leur propre véhicule, soit obtenir des bons de taxi payés par l'employeur, pour se rendre à Carleton et revenir à l'Université d'Ottawa. Les coûts seront couverts par les facultés concernées, mais il reste à déterminer quelle faculté payera la facture, en particulier pour les programmes d'études supérieures. Veuillez prendre note que le service de navette entre le campus Roger Guindon, l'Université Saint-Paul et le campus du centre-ville n'est pas affecté par cette annulation.